普瑞眼科医院集团股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章　总则

第一条 为规范普瑞眼科医院集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理工作应遵循以下原则：

（一）薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；

（三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符。

第二章　工资总额决定机制

第四条 公司建立工资总额决定机制，公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，依据公司年度经营计划、经营绩效、个人履职等情况，结合行业薪酬水平、地区发展状况等因素综合确定。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、业务一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第五条 董事会薪酬与考核委员会应当以公司的经济效益为出发点、根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露，在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

若公司亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高

级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价则采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 公司人力资源管理中心、财务管理中心、证券部等相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的制订和实施等相关工作。

第三章　薪酬构成与标准、发放

第九条 薪酬构成根据人员类别确定

（一）非独立董事：在公司担任具体管理职务的非独立董事（含职工代表董事），按其担任的实际管理岗位领取薪酬，不重复领取董事津贴。未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬/津贴，但经股东会另行批准的除外，薪酬/津贴按月发放。

（二）独立董事：在公司领取固定津贴，津贴标准由股东会审议确定，按季度发放。独立董事履行职责所发生的合理费用由公司承担。

（三）高级管理人员：按其所任岗位对应的薪酬方案执行。高级管理人员兼任其他职务的，按照薪酬就高的原则确定薪酬标准。

第十条 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

1.基本薪酬（即工资），根据公司战略任务、行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；

2.绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、组织目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3.公司可以依照相关法律法规和公司章程，通过限制性股票等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十二条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十三条 薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、各类社会保险及住房公积金、按照公司考勤规定扣减的薪酬、国家或公司规定的其他款项等个人应承担缴纳部分后发放。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬与津贴按其实际任期和绩效完成情况计算并予以发放。

第四章　薪酬止付追索

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止

支付未支付的绩效薪酬和中长期激励（如有）收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章　薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十七条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据包括但不限于：

（一）市场及同行业薪酬水平变化；

（二）通货膨胀水平；

（三）公司发展战略或组织结构调整；

（四）公司经营效益情况；

（五）个人岗位调整或职务变化；

（六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议并经董事会批准，公司可以就专门事项或特殊情形设立专项奖励或专项扣减，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章　附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定有冲突或者不一致的，按有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，并追溯适用至2026年1月1日。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

普瑞眼科医院集团股份有限公司

2026 年 11 月